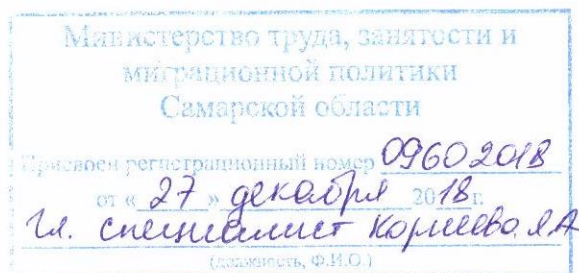


Принят:  
Общим собранием работников  
ГБОУ СОШ с. Воскресенка  
Протокол № 1 от 26.12.2018г

## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

государственного бюджетного общеобразовательного учреждения  
Самарской области  
средней общеобразовательной школы имени Героя Советского  
Союза Г.С.Титова с. Воскресенка  
муниципального района Волжский Самарской области  
Самарской области  
на 2019 - 2021 годы



С. Воскресенка  
2018

## 1. Общие положения.

1.1. Настоящий коллективный договор заключён между работодателем в лице уполномоченного в установленном порядке директора государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области средней общеобразовательной школы имени Героя Советского Союза Г.С. Титова с. Воскресенка муниципального района Волжский Самарской области (далее – учреждение) Шуляпиной Марины Петровны и работниками учреждения в лице уполномоченного в установленном порядке председателя выборного органа первичной профсоюзной организации Касимовой Светланы Александровны (далее – профсоюз).

1.2. Коллективный договор является правовым актом, который регулирует социально-трудовые отношения между работниками и работодателем на основе соблюдения взаимных интересов сторон<sup>1</sup>.

1.3. Предметом настоящего коллективного договора являются как установленные действующим законодательством, так и дополнительные положения об условиях труда и его оплате, социальном и жилищно-бытовом обслуживании работников, гарантии, компенсации и льготы, предоставляемые работникам работодателем в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее по тексту - ТК РФ), иными нормативными правовыми актами и соглашениями, с учетом финансово-экономического положения работодателя<sup>2</sup>.

1.4. Работодатель и работники признают права каждой из сторон и добросовестно выполняют принятые на себя обязательства.

1.5. Профсоюз представляет интересы всех работников учреждения<sup>3</sup>.

Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профсоюз представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем по вопросам проведения коллективных переговоров, заключения или изменения коллективного договора, а также при разрешении коллективных трудовых споров работников с работодателем, а по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений на условиях, установленных профсоюзом<sup>4</sup>.

1.6. Настоящий коллективный договор не ухудшает условия труда и социальные гарантии для работников по сравнению с законодательством, отраслевыми соглашениями и не противоречит им. В случае принятия нормативного акта, ухудшающего положение работника по сравнению с настоящим коллективным договором, действуют условия коллективного договора<sup>5</sup>.

1.7. Соглашение, заключённое на областном уровне с Областной организацией Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации имеет прямое действие и не нуждается в дублировании настоящим коллективным договором. В связи с этим, все условия

---

<sup>1</sup> Ст. 40 ТК РФ

<sup>2</sup> Ст. 41 ТК РФ

<sup>3</sup> Ст. 43 ТК РФ

<sup>4</sup> Ст.ст. 30, 31 ТК РФ

<sup>5</sup> Ч. 3 ст. 41 ТК РФ

соглашения, в отношении которых не указано, что они должны содержаться в коллективном договоре, применяются напрямую и обязательны для выполнения работодателем<sup>6</sup>.

1.8. Локальные акты, изменяющие в худшую сторону положение работников по сравнению с законодательством, соглашениями, настоящим коллективным договором являются недействительными и не подлежат применению.

1.9. Неразрешимые противоречия норм законодательства или соглашения, или настоящего коллективного договора толкуются в пользу работника.

1.10. При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором<sup>7</sup>.

## 2. Оплата труда.

2.1. Заработная плата (оплата труда работника)- вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные и стимулирующие выплаты<sup>8</sup>.

2.2. Оплата труда работников производится на основе Положения об оплате труда работников государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области средней общеобразовательной школы имени Героя Советского Союза Г.С. Титова с. Воскресенка муниципального района Волжский Самарской области, которое принимается работодателем с учетом мнения профсоюза<sup>9</sup>.

2.3. Заработная плата выплачивается в денежной форме в валюте Российской Федерации (в рублях)<sup>10</sup> не реже чем каждые полмесяца 10 и 25 числа<sup>11</sup>.

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня. Заработная плата перечисляется по заявлениям работников на пластиковые карты через отделения банка. Все расходы, связанные с открытием банковского счета и обслуживанием банковской карты, несет работодатель.

2.4. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (тру-

---

<sup>6</sup> Ст. 22 и 48 ТК РФ

<sup>7</sup> Ч. 3 ст. 68 ТК РФ

<sup>8</sup> Ст. 129 ТК РФ

<sup>9</sup> Ст. 135 ТК РФ

<sup>10</sup> Ст. 131 ТК РФ

<sup>11</sup> Ст. 136 ТК РФ

довые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда<sup>12</sup>.

2.5. Оплата отпуска производится не позднее чем за три дня до его начала.

2.6. Удержания из заработной платы работника производятся только в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами<sup>13</sup>.

2.7. При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику от работодателя, производится в день увольнения работника. Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчете<sup>14</sup>.

2.8. В случаях, у работника меняется стаж работы, уровень образования, квалификационная категория, присваивается государственная награда и (или) вручается ведомственный знак отличия, ученая степень, право на изменение возникает в следующие сроки:

при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности — со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в организации, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;

при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;

при установлении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия - со дня присвоения, награждения;

при присуждении ученой степени доктора наук и кандидата наук - со дня принятия Минобрнауки России решения о выдаче диплома.

2.9. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы (за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ)<sup>15</sup>.

2.10. При нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм.

---

<sup>12</sup> Ст. 133 ТК РФ

<sup>13</sup> Ст. 137 ТК РФ

<sup>14</sup> Ст. 140 ТК РФ

<sup>15</sup> Ст. 142 ТК РФ

Обязанность по выплате указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя<sup>16</sup>.

2.12. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится по результатам специальной оценки условий труда в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками (окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда. Работникам, занятым на работах с вредными (опасными) условиями труда, устанавливается доплата в размере 4% от должностного оклада (ставки):

Заместитель руководителя  
Главный бухгалтер  
Специалист по закупкам  
Педагог-психолог  
Делопроизводитель  
Заведующий хозяйством  
Дворник  
Уборщик служебных помещений  
Гардеробщик  
Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания  
Учитель  
Учитель-дефектолог  
Бухгалтер  
Ведущий бухгалтер  
Старший воспитатель  
Музыкальный руководитель  
Инструктор по физической культуре  
Учитель-логопед  
Педагог-психолог  
Воспитатель  
Медицинская сестра  
Инспектор по кадрам  
Кладовщик  
Кастелянша  
Помощник воспитателя  
Машинист по стирке и ремонту спецодежды  
Грузчик  
Сторож

---

<sup>16</sup> Ст. 236 ТК РФ

### **3. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПЕРЕПОДГОТОВКА, ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ**

3.1. Педагогические работники имеют право на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года<sup>17</sup>.

3.2. Дополнительное профессиональное образование осуществляется посредством реализации дополнительных профессиональных программ (программ повышения квалификации и программ профессиональной переподготовки).

3.3. Программа повышения квалификации направлена на совершенствование и (или) получение новой компетенции, необходимой для профессиональной деятельности, и (или) повышение профессионального уровня в рамках имеющейся квалификации.

3.4. Программа профессиональной переподготовки направлена на получение компетенции, необходимой для выполнения нового вида профессиональной деятельности, приобретение новой квалификации<sup>18</sup>.

3.5. При направлении работодателем работника на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы за ним сохраняются место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы. Работникам, направляемым на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы в другую местность, производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки<sup>19</sup>.

3.6. Работодатель предоставляет гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования в порядке, предусмотренном Главой 26 ТК РФ.

Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования, предоставляются при получении образования соответствующего уровня впервые. Указанные гарантии и компенсации также могут предоставляться работникам, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня и направленным для получения образования работодателем в соответствии с трудовым договором или ученическим договором, заключенным между работником и работодателем в письменной форме.

### **4. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству.**

4.1. При принятии решения о сокращении численности или штата работников и возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с п.2 части первой статьи 81 ТК РФ работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом профсоюзу не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если

<sup>17</sup> Ст. 47 Федерального закона РФ от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

<sup>18</sup> Ст. 76 Федерального закона РФ от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

<sup>19</sup> Ст. 187 ТК РФ

решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников, - не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения профсоюза в соответствии со статьей 373 ТК РФ<sup>20</sup>.

4.2. О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращении численности или штата работников работники предупреждаются работодателем персонально и под роспись не менее чем за два месяца до увольнения.

4.3. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников учреждения работодатель обязан предложить работнику другую имеющуюся работу (вакантную должность) в соответствии с частью третьей статьи 81 ТК РФ.

4.4. При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией.

При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается: семейным – при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию); лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком; работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание; инвалидам Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий по защите Отечества; работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы<sup>21</sup>, а также работникам, совмещающим работу с обучением в образовательных организациях, независимо от обучения их на бесплатной или платной основе<sup>22</sup>.

4.5. Работодатель с письменного согласия работника имеет право расторгнуть с ним трудовой договор до истечения срока, указанного в части второй статьи 180 ТК РФ, выплатив ему дополнительную компенсацию в размере среднего заработка работника, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении<sup>23</sup>.

4.6. Работодатель выплачивает работникам выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка при расторжении трудового договора по основанию, предусмотренному пунктом 7 части первой статьи 77 ТК РФ в связи с отказом работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора.

---

<sup>20</sup> Ст. 82 ТК РФ

<sup>21</sup> Ст. 179 ТК РФ

<sup>22</sup> П. 4.7. Соглашения по социально-трудовым вопросам работников образования и науки Самарской области на 2018–2020 годы.

<sup>23</sup> Ст. 180 ТК РФ

4.7. При ликвидации организации либо сокращении численности или штата работников организации предоставлять предупрежденным об увольнении работникам один свободный оплачиваемый день в неделю для поиска нового места работы.

## **5. Рабочее время и время отдыха.**

5.1. Рабочее время - время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации относятся к рабочему времени<sup>24</sup>.

5.2. Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю.

Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю<sup>25</sup>.

Для медицинских работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 39 часов в неделю<sup>26</sup>.

В зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), порядок определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, и основания ее изменения, случаи установления верхнего предела учебной нагрузки педагогических работников определяются уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти.<sup>27</sup>

5.3. В течение рабочего дня работнику должен быть предоставлен перерыв для отдыха и питания продолжительностью не более двух часов и не менее 30 минут, который в рабочее время не включается. Указанный перерыв не предоставляется работнику, если установленная для него продолжительность ежедневной работы не превышает четырех часов.

Время предоставления перерыва и его конкретная продолжительность устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка или по соглашению между работником и работодателем<sup>28</sup>.

Для педагогических работников, выполняющих свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для приема пищи не устанавливается. Работникам образовательного учреждения обеспечивается возмож-

---

<sup>24</sup> Ст. 91 ТК РФ

<sup>25</sup> Ст. 333 ТК РФ

<sup>26</sup> Ст. 350 ТК РФ

<sup>27</sup> Приказ №1601 Минобрнауки России от 22.12.2014г. "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре";

<sup>28</sup> Ст. 108 ТК РФ



ность приема пищи одновременно вместе с обучающимися, воспитанниками или отдельно в специально отведенном для этой цели помещении<sup>29</sup>.

5.4. По соглашению сторон трудового договора работнику как при приеме на работу, так и впоследствии может устанавливаться неполное рабочее время (неполный рабочий день (смена) и (или) неполная рабочая неделя, в том числе с разделением рабочего дня на части). Неполное рабочее время может устанавливаться как без ограничения срока, так и на любой согласованный сторонами трудового договора срок.

Работодатель обязан устанавливать неполное рабочее время по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом неполное рабочее время устанавливается на удобный для работника срок, но не более чем на период наличия обстоятельств, явившихся основанием для обязательного установления неполного рабочего времени, а режим рабочего времени и времени отдыха, включая продолжительность ежедневной работы, время начала и окончания работы, время перерывов в работе, устанавливается в соответствии с пожеланиями работника с учетом условий работы.

При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав<sup>30</sup>.

Работнику, работающему на условиях неполного рабочего времени, ненормированный рабочий день может устанавливаться, только если соглашением сторон трудового договора установлена неполная рабочая неделя, но с полным рабочим днем.

5.5. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя<sup>31</sup>.

5.6. В случаях, предусмотренных ст.99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет.

---

<sup>29</sup> П. 1.4. приказа Минобрнауки России от 27.03.2006 N 69 «Об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений»

<sup>30</sup> Ст. 93 ТК РФ

<sup>31</sup> Ст. 113 ТК РФ

5.7. Периоды каникул, установленные для обучающихся учреждения и не совпадающие с ежегодными оплачиваемыми основными и дополнительными отпусками работников (далее - каникулярный период), являются для них рабочим временем.

В каникулярный период педагогические работники осуществляют педагогическую, методическую, а также организационную работу, связанную с реализацией образовательной программы, в пределах нормируемой части их рабочего времени (установленного объема учебной нагрузки (педагогической работы), определенной им до начала каникул, и времени, необходимого для выполнения работ, предусмотренных пунктом 2.3 Положения об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений, утвержденного приказом Минобрнауки России от 27.03.2006 N 69, с сохранением заработной платы в установленном порядке.

5.8. Режим рабочего времени учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала в каникулярный период определяется в пределах времени, установленного по занимаемой должности. Указанные работники в установленном законодательством порядке могут привлекаться для выполнения хозяйственных работ, не требующих специальных знаний.

5.9. Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка<sup>32</sup>.

Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью 28 календарных дней.

Основной удлиненный оплачиваемый отпуск предоставляется педагогическим работникам общеобразовательной организации (в том числе по должностям иных педагогических работников, предусмотренных подразделом 2 раздела 1 номенклатуры должностей - инструктору по физической культуре) - продолжительностью 56 календарных дней, за исключением воспитателей и музыкальных руководителей, работающих в группах для детей дошкольного возраста - 42 календарных дня;

Воспитателям и музыкальным руководителям, работающим в группах дошкольного возраста для детей с ограниченными возможностями здоровья – 56 календарных дней;

Руководителям образовательных организаций, должности которых предусмотрены разделом 2 номенклатуры должностей- 56 календарных дней.

5.10. Оплачиваемый отпуск должен предоставляться работнику ежегодно.

Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы у данного работодателя. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев<sup>33</sup>.

---

<sup>32</sup> Ст. 114 ТК РФ

<sup>33</sup> Ст. 122 ТК РФ

5.11. По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Не использованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до 18 лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (ст.125 ТК РФ).

Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией<sup>34</sup>.

5.12. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения профсоюза не позднее чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном ст.372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее чем за две недели до его начала<sup>35</sup>.

5.13. Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника в случаях: временной нетрудоспособности работника; исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого трудовым законодательством предусмотрено освобождение от работы; в других случаях, предусмотренных ТК, локальными нормативными актами.

Если работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска либо работник был предупрежден о времени начала этого отпуска позднее чем за две недели до его начала, то работодатель по письменному заявлению работника обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником.

При переносе отпуска по указанным причинам работник имеет преимущество в выборе новой даты начала отпуска.

Запрещается непредставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд, а также непредставление ежегодного оплачиваемого отпуска работникам в возрасте до 18 лет и работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда<sup>36</sup>.

5.14. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени либо опасным условиям труда<sup>37</sup>.

---

<sup>34</sup> Ст. 126 ТК РФ

<sup>35</sup> Ст. 123 ТК РФ

<sup>36</sup> Ст. 134 ТК РФ

<sup>37</sup> Ст. 117 ТК РФ

Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска конкретного работника устанавливается трудовым договором с учетом результатов специальной оценки условий труда.

Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда главному бухгалтеру, специалисту по закупкам, делопроизводителю, заведующему хозяйством, дворнику, уборщик служебных помещений, гардеробщику, рабочему по комплексному обслуживанию и ремонту здания, бухгалтеру, ведущему бухгалтеру, медицинской сестре, инспектору по кадрам, кладовщику, кастелянше, помощнику воспитателя, машинисту по стирке и ремонту спецодежды, грузчику, сторожу предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска – 7 календарных дней по результатам проведения специальной оценки условий труда.

5.15. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

Работодатель обязан предоставить отпуск без сохранения заработной платы на основании письменного заявления работника следующей продолжительности:

- участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы - до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней;
- в других случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, иными федеральными законами либо коллективным договором<sup>38</sup>.

5.16. Педагогические работники, замещающие должности, поименованные в разделе I номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций, утверждённой постановлением Правительства Российской Федерации от 8 августа 2013 г. N 678 (далее соответственно - педагогические работники), имеют право на длительный отпуск не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы.

Продолжительность непрерывной педагогической работы устанавливается организацией в соответствии с записями в трудовой книжке

<sup>38</sup> Ст. 128 ТК РФ

или на основании других надлежащим образом оформленных документов, подтверждающих факт непрерывной педагогической работы.

Длительный отпуск предоставляется с сохранением места работы (должности) и без сохранения заработной платы.

Продолжительность длительного отпуска – до одного года.

Длительный отпуск может быть присоединен к ежегодному основному оплачиваемому отпуску.

Очередность предоставления длительных отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком длительных отпусков, утверждаемым руководителем учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

График длительных отпусков составляется с учетом пожеланий педагогического работника имеющего право на длительный отпуск. По графику длительный отпуск может предоставляться в любое время в течение календарного года, но при условии, что это отрицательно не отразится на деятельности образовательного процесса в учреждении. График длительных отпусков обязателен как для педагогического работника, так и для руководителя учреждения. По соглашению сторон дата начала и (или) дата окончания длительного отпуска, указанная в графике длительных отпусков, может быть изменена.

В иных случаях (не по графику длительных отпусков) продолжительность длительного отпуска, дата начала и дата окончания длительного отпуска определяются по соглашению между педагогическим работником и руководителем учреждения.

Основанием для предоставления длительного отпуска не по графику длительных отпусков является письменное заявление педагогического работника, которое он подает руководителю учреждения не менее чем за 2 месяца до начала отпуска.

В заявлении педагогический работник указывает продолжительность длительного отпуска, дату начала и дату окончания длительного отпуска.

Руководитель учреждения обязан рассмотреть поступившее заявление и принять решение о предоставлении длительного отпуска или об отказе в предоставлении длительного отпуска в течение 10 рабочих дней со дня получения заявления работника.

Длительный отпуск оформляется приказом учреждения.

По соглашению между руководителем учреждения и педагогическим работником длительный отпуск может быть разделен на части.

В случае если работник в период пребывания в длительном отпуске заболел, то данный отпуск не подлежит продлению на число удостоверенных листком нетрудоспособности дней и не переносится на другой срок. При этом длительный отпуск не продлевается и не переносится, если педагогический работник в указанный период времени ухаживал за заболевшим членом семьи.

Лицам, работающим по совместительству, в случае предоставления им длительного отпуска по основной работе, по соглашению сторон может предоставляться отпуск такой же продолжительности без сохранения заработной платы.

Споры, возникающие при реализации права педагогических работников на длительный отпуск, разрешаются в комиссии по трудовым спорам учреждения или в судебном порядке.

5.17. Всем работникам предоставляются выходные дни (еженедельный непрерывный отдых). При пятидневной рабочей неделе работникам предоставляются два выходных дня в неделю (суббота, воскресенье), при шестидневной рабочей неделе - один выходной день. Общим выходным днем является воскресенье<sup>39</sup>.

5.18. Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается на 1 час. Накануне выходных дней продолжительность работы при шестидневной рабочей неделе не может превышать 5 часов<sup>40</sup>.

## **6. ЗАЩИТА СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИХ И ТРУДОВЫХ ПРАВ МОЛОДЫХ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ.**

6.1. Работодатель организует работу по формированию и обучению резерва из числа молодежи на руководящие должности в соответствии с приказом министерства образования и науки Самарской области от 08.04.2011 № 55-од «Об утверждении Положения о конкурсе на включение в кадровый резерв руководителей образовательных учреждений, подведомственных министерству образования и науки Самарской области».

## **7. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ.**

7.1. Работодатель гарантирует предоставлять работникам гарантии и компенсации в следующих случаях:

- при направлении в служебные командировки (ст.166-168 ТК РФ);
- при совмещении работы с обучением (ст.173-177 ТК РФ);
- при направлении на медицинский осмотр (ст.185 ТК РФ);
- в случае сдачи ими крови и ее компонентов (ст.186 ТК РФ);
- при направлении работника на повышение квалификации (ст.187 ТК РФ);
- при использовании личного имущества работника (ст.188 ТК РФ).

7.2. Работодатель ходатайствует перед органом местного самоуправления о предоставлении жилья нуждающимся работникам и выделении ссуд на его приобретение (строительство).

---

<sup>39</sup> Ст. 111 ТК РФ

<sup>40</sup> Ст. 95 ТК РФ

## 8. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ.

8. Работодатель обязан:

8.1. Обеспечивать право работников учреждения на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников<sup>41</sup>.

8.2. Для реализации этого права заключить соглашение по охране труда с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

8.3. Провести в учреждении специальную оценку труда и по ее результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные с учетом мнения (по согласованию) профсоюза, с последующей сертификацией.

8.4. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками учреждения обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

Организовать проверку знаний работников учреждения по охране труда один раз каждые полгода.

8.5. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.

8.6. При групповом несчастном случае (два человека и более), тяжелом несчастном случае или несчастном случае со смертельным исходом работодатель (его представитель) в течение суток обязан направить извещение по установленной форме:

в соответствующий территориальный орган федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

в прокуратуру по месту происшествия несчастного случая;

в орган исполнительной власти субъекта Российской Федерации и (или) орган местного самоуправления по месту государственной регистрации юридического лица или физического лица в качестве индивидуального предпринимателя;

работодателю, направившему работника, с которым произошел несчастный случай;

в территориальный орган соответствующего федерального органа исполнительной власти, осуществляющего государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, если несчастный случай произошел в организации или на объекте, подконтрольных этому органу;

---

<sup>41</sup> Ст. 219 ТК РФ

в исполнительный орган страховщика по вопросам обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний (по месту регистрации работодателя в качестве страхователя).

При групповом несчастном случае, тяжелом несчастном случае или несчастном случае со смертельным исходом работодатель (его представитель) в течение суток также обязан направить извещение по установленной форме в соответствующее территориальное объединение организаций профсоюзов.

соответствующее территориальное объединение организаций профсоюзов; исполнительный орган страховщика по вопросам обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний (по месту регистрации работодателя в качестве страхователя).

О несчастных случаях, которые по прошествии времени перешли в категорию тяжелых несчастных случаев или несчастных случаев со смертельным исходом, работодатель (его представитель) в течение трех суток после получения сведений об этом направляет извещение по установленной форме в соответствующие территориальный орган федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, территориальное объединение организаций профсоюзов и территориальный орган соответствующего федерального органа исполнительной власти, осуществляющего государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, если несчастный случай произошел в организации или на объекте, подконтрольных этому органу, а о страховых случаях - в исполнительный орган страховщика (по месту регистрации работодателя в качестве страхователя).

О случаях острого отравления работодатель (его представитель) сообщает в соответствующий орган федерального органа исполнительной власти, осуществляющего функции по федеральному государственному санитарно-эпидемиологическому надзору<sup>42</sup>.

8.7. Разработать и утвердить инструкции по охране труда по профессиям и видам работ с учетом мнения (по согласованию) профсоюза<sup>43</sup>.

8.8. Создать в учреждении комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены профсоюза.

8.9. Осуществлять совместно с профсоюза контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

8.10. Оказывать содействие членам комиссий по охране труда, уполномоченным по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в учреждении. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

---

<sup>42</sup> ст. 228<sup>1</sup> ТК РФ

<sup>43</sup> Ст. 212 ТК РФ



8.11. Обеспечивать работников спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты (СИЗ) и обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами.

Списки производств, профессий и должностей, работа на которых дает право работниками на получение спецодежды и других СИЗ, их порядок и нормы выдачи определяются в соответствующем приложении к коллективному договору.

8.12. Работник обязан:

- соблюдать требования по охране труда;
- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи, пострадавшим на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;
- немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем в учреждении, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления);
- проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования), а также проходить внеочередные медицинские осмотры (обследования) по направлению работодателя в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами.

## **9. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ.**

9.1. Не допускается ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью.

9.2. Профсоюз имеет право на осуществление контроля за соблюдением работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнением условий коллективного договора, соглашений<sup>44</sup>.

9.3. Работодатель принимает решения с учетом мнения (по согласованию) профсоюза в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

9.4. Работодатель обязан предоставить профсоюзу безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной, культурно-массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте<sup>45</sup>.

---

<sup>44</sup> Ст. 370 ТК РФ

<sup>45</sup> Ст. 377 ТК РФ

9.5. Бухгалтерия обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюза членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, при наличии их письменных заявлений в размере 1 % от оклада. Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет профсоюза в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.

9.6. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов профсоюза на время участия в качестве делегатов созываемых Профсоюзом съездов, конференций, а также для участия в работе выборных органов профсоюза, проводимых им семинарах, совещаниях и других мероприятиях.

9.7. Работодатель предоставляет профсоюзу необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития учреждения.

## 10. ОБЯЗАННОСТИ ПРОФСОЮЗА.

10. Профсоюз обязуется:

10.1. Представлять и защищать права и интересы работников по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности" и ТК РФ.

10.2. Способствовать соблюдению внутреннего трудового распорядка, дисциплины труда, полному, своевременному и качественному выполнению трудовых обязанностей<sup>46</sup>.

10.3. Представительствовать от имени работников при решении вопросов, затрагивающих их трудовые и социальные права и интересы, других производственных и социально-экономических проблем<sup>47</sup>.

10.4. Вносить предложения и вести переговоры с работодателем по совершенствованию систем и форм оплаты труда<sup>48</sup>.

10.5. Осуществлять контроль за соблюдением трудового законодательства, правил внутреннего трудового распорядка, условий коллективного договора.

10.6. Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников (ст.86 ТК РФ).

10.7. Направлять учредителю (собственнику) учреждения заявление о нарушении руководителем учреждения, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашения с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения<sup>49</sup>.

10.8. Вести учет нуждающихся в санитарно-курортном лечении, своевременно направлять соответствующие заявки.

10.9. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в учреждении.

---

<sup>46</sup> Глава 30 ТК РФ

<sup>47</sup> Ст. 29 ТК РФ

<sup>48</sup> Ст. 41 ТК РФ

<sup>49</sup> Ст. 195 ТК РФ

## **11. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН**

11.1. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами договора, их представителями, соответствующими органами по труду.

11.2. Стороны совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.

Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его приложений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников 1 раз в год.

11.3. Рассматривают в 5-дневный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

11.4. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможные средства для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения - забастовки.

11.5. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.

## **12. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

12.1. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду (ст.50 ТК РФ).

12.2. Коллективный договор заключен на 3 года и вступает в силу со дня подписания его сторонами.

Стороны по договоренности имеют право продлить действие коллективного договора на срок не более трех лет.

12.3. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения (в том числе - совместителей);

12.4. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования образовательного учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения.

12.5. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

12.6. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

12.7. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности.

12.8. В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

12.9. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников учреждения.

12.10. Стороны ежегодно (не реже одного раза в год) отчитываются о выполнении коллективного договора на общем собрании трудового коллектива.

От работодателя:

Директор ГБОУ СОШ с. Воскресенка

\_\_\_\_\_ / Шуляпина М.П./

От работников:

Председатель выборного органа первичной профсоюзной организации ГБОУ СОШ с. Воскресенка

\_\_\_\_\_ /Касимова С.А. /